New Nouveau Brunswick
Be...in this place • Être...ici on le peut

Plan Administrator's Report as at December 31, 2007

PENSION PLAN FOR CERTAIN BARGAINING EMPLOYEES OF NEW BRUNSWICK HOSPITALS

Prepared by:
Compensation and Employee Benefits Division
Office of Human Resources

ISBN: 978-1-55396-551-0

MESSAGE FROM THE COMPENSATION AND EMPLOYEE BENEFITS DIVISION

The Compensation and Employee Benefits Division (CEBD) is pleased to present you with the Administrator's Report for the Pension Plan for Certain Bargaining Employees (CBE) of New Brunswick Hospitals for the year ended December 31, 2007. This report gives us an opportunity to tell you about the improvements and changes that took place over the plan year, and to report on the financial health of the Plan.

As the Pension Plan administrator, the CEBD is responsible for the day-to-day administration of this Pension Plan. Currently, the Division is involved with the management and administration of 11 separate legislated or contractual pension plans, as well as numerous non-pension benefit programs.

During the year, CEBD has focused on improving plan member data and modifying work processes and systems. Plan members ask for a variety of information about the Plan and their benefits when planning for retirement and other financial matters. The number of demands is increasing, and so is the level of detail requested. It is expected that the requests for both information and benefit services, will continue to increase.

We recognize the importance of the Regional Health Authorities' (RHAs) assistance in providing continuous support to the Plan members. During the past year, CEBD has continued to improve the delivery of timely information to the RHAs through regular contact and participation in their payroll/personnel meetings.

We would like to welcome all new members and look forward to continuing to serve the Pension Plan for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals. To communicate with us, please refer to the contact information on the next page.

We would like to take this opportunity to thank all of the stakeholders that we work with to deliver this benefit program: the **CBE Pension Committee**, the various **RHAs**, the **New Brunswick Nurses Union**, the **New Brunswick Union of Public and Private Employees,** the **Department of Health**, the **Board of Management** and the **Office of Human Resources**.

Sincerely,

Don Harrington, CA
Director of Employee Benefits and Divisional Services
CEBD, Office of Human Resources

TABLE OF CONTENTS

Governance of the Plan 1

About the Pension Plan 3

Plan membership 5

Member services and communication 7

Market review 8

Appendix A – 2007 Audited financial statements

Appendix B – Actuarial opinion from Morneau Sobeco

Prepared by:

Compensation and Employee Benefits Division
Office of Human Resources

P.O. Box 6000
Fredericton, NB
E3B 5H1

Tel.: 1 (506) 453-2296
Fax: 1 (506) 457-7388
Toll Free: 1 (800) 561-4012
Website: http://www.gnb.ca/pensions

GOVERNANCE OF THE PLAN

The CBE Pension Committee is responsible for monitoring the administration of the Plan, for maintaining and administering the Fund on behalf of the Parties, and for ensuring that the Fund is used for the purpose of providing pension benefits for members of the Plan. The Pension Committee consists of ten members:

- three representatives appointed by the New Brunswick Nurses Union (NBNU);
- two representatives appointed by the New Brunswick Union of Public and Private Employees (NBUPPE); and
- five representatives appointed by the Secretary of the Board of Management.

In addition, the NBNU and the NBUPPE each may invite to the meeting one advisor who is an ex-officio. A Director within the CEBD, or designate, is deemed to be the Committee Secretary. Here are the representatives as of December 31, 2007:

Representatives appointed by NBNU	Representatives appointed by the Secretary of Board of Management
Janet Walker	Leslie Reid (Office of Human Resources)
Marilyn Quinn	Mark Thompson (Department of Health)
Shelley Duggan	Michael Chisholm (Regional Health Authorities)
	Tom Maston (Regional Health Authorities)
	Vicki Squires (Regional Health Authorities)
Ex-Officio Members	**Representatives appointed by NBUPPE**
Tom Christie (NBUPPE)	Debbie Lacelle - Chairperson
Tom Mann (NBNU)	Lydia Jaillet
Don Harrington (Committee Secretary – Office of Human Resources)	

Meetings of the Pension Committee

The Pension Committee meets regularly to review matters related to the Pension Plan. The year 2007 meeting dates were as follow:

January 23	September 11-12
March 20	December 19
May 23-24	

In addition to the regular meetings, some members of the Pension Committee participate in various ad-hoc sub-committees such as the Communication sub-committee, the Investment sub-committee, and the Audit sub-committee.

Major areas of work for 2007 included the ongoing development of a Funding Policy; the distribution of Pension News reflecting the 2005 Administrator's Report; the Actuarial

Valuation; the Value at Risk Assessment; the introduction of Quantitative Service Measurement Survey, used as a comparative tool on pension administration costs; the creation of a Communication sub-committee; as well as the hiring of a legal advisor and an additional investment manager.

Plan Agents

One of the responsibilities of the Pension Committee is to secure plan agents who are responsible for carrying out duties on behalf of the Pension Committee. At 31 December 2007, the following plan agents performed various duties on behalf of the Pension Plan:

Actuary/Consultant:	Morneau Sobeco
Administrator:	Compensation and Employee Benefits Division Office of Human Resources
Auditor:	Grant Thornton LLP
Custodian:	RBC Dexia Investor Services
Investment Managers:	Addenda Capital Inc. AIM Trimark Investments Foyston, Gordon and Payne Inc. Gryphon Investment Counsel Ltd. Letko Brosseau & Associates Inc. Louisbourg Investments Inc. Hillsdale Investment Management Inc. (hired in Dec. 2007)
Performance Measurement:	API Asset Performance Inc.
Legal Counsel:	Goodmans LLP (hired in January 2007)

ABOUT THE PENSION PLAN

Overview

Prior to the establishment of this Pension Plan, most New Brunswick hospital workers participated in the Pension Plan for Employees of New Brunswick Hospitals, which was established April 1, 1971. Subsequent to this, the Pension Plan for Employees of New Brunswick Hospitals was divided into three pension plans with employee groups being transferred into their respective pension plans. On 1 January 1975, the Pension Plan for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals was established.

The Plan is a defined benefit pension plan, covering full-time employees of New Brunswick RHAs who are members of the NBNU or the NBNUPPE (Specialized Health Care Professionals and Paramedical bargaining units). This includes the President of the NBNU and the President of the NBUPPE (if they are employees under Part III). From time to time, the Pension Committee, upon written advice from the actuary, may modify certain provisions as defined in the Pension Plan document.

The purpose of the Pension Plan is to provide benefits to eligible employees in accordance with the specific terms and provisions of the plan.

Legislation

This Pension Plan is administered in accordance with the *Income Tax Act*.

This Pension Plan is not subject to the *Provincial Benefits Act* (*PBA*). This was confirmed in writing by the Office of Superintendent of Pensions on November 24, 2006.

Actuarial Valuation

The actuarial valuation is required at least once every three years. The actuarial valuation measures the financial health of the Pension Plan, and determines whether it has sufficient funds to pay the promised benefits in the future. The actuary finalized the latest actuarial valuation as at 31 December 2007 and found that there was an unfunded liability of $78.4 million (see Funding Status on *page 9* and *Appendix B* for details). The next actuarial valuation is required to be completed no later than December 31, 2010.

Phased Retirement Program

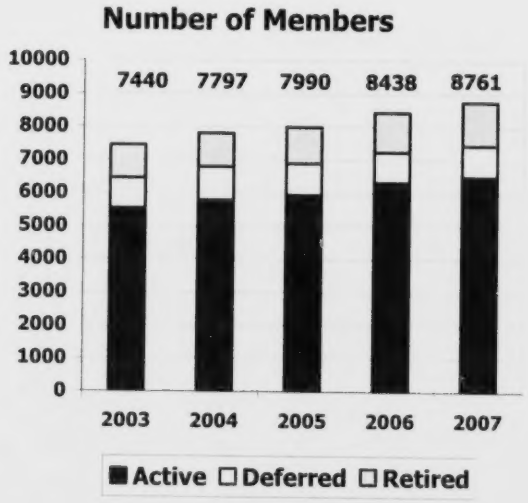
The phased retirement program allows employees the opportunity to reduce their work schedule as they approach retirement, while maintaining a proportionate level of income. In 2003, the option to participate in the phased retirement program was offered to Full-time Nurses (Part III). Members of the Nurse Managers and Nurse Supervisors bargaining group were granted approval to participate in the phased retirement option effective 1 September 2004, provided they attain the age of 55 years and have a minimum of five years pensionable service. Subsequently, the program was extended to the Paramedical and Specialized Health Care Professionals bargaining groups, effective April 1, 2007.

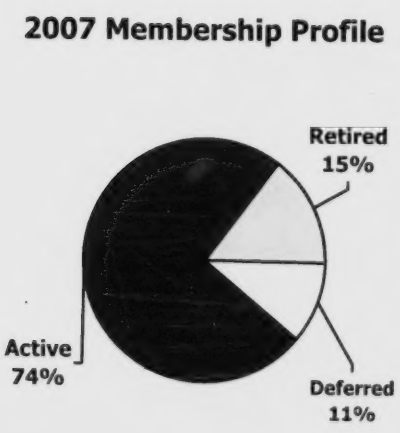
Public/Mental Health Transfer

As a result of the transfer of employees from Public and Mental Health Services to Part III of the public service, there was an increase in the Plan membership as a group of individuals opted to join the Pension Plan for CBE. The change was implemented on the first full pay period of January 2007.

PLAN MEMBERSHIP

Plan membership consists of all regular full-time employees of New Brunswick RHAs who are members of the NBNU or the NBUPPE. This includes members of the following bargaining units: Nurses Part III, Nurse Managers and Supervisors, Specialized Health Care Professionals and Paramedical.





Plan Statistics	Year 2006	**Year 2007**
Active Contributors	6,333	**6,508**
Pensioners (by optional form):		
Life Pension with no Guarantee	144	**154**
Life Pension with 5 Years Guarantee	485	**493**
Life Pension with 10 Years Guarantee	332	**386**
Joint life and Last Survivor (50%)	83	**95**
Joint life and Last Survivor (66 2/3%)	41	**45**
Joint life and Last Survivor (100%)	121	**140**
Total Pensioners	1,206	**1,313**
Phased Retirees	8	**22**
Nurse Managers & Supervisors	0	**0**
Nurses	8	**22**
1 year	0	**1**
2 years	2	**2**
3 years	6	**8**
4 years	0	**2**
5 years	0	**9**
Deferred Pensioners and Inactive Members	899	**940**
New Pensioners	114	**128**
Pensioner Deaths	13	**13**
Total Refunds	130	**118**
Members on Long Term Disability (LTD) Waiver	188	**170**

MEMBER SERVICES AND COMMUNICATION

CEBD has a strong team of professionals devoted to providing quality and cost-effective services to Plan members. Gains were made in service improvements and efficiencies, including eliminating a backlog of purchase of service requests, adding new online services, and improving client response time.

Requests processed for the CBE Pension Plan:	2006	**2007**
Pension estimates	162	**192**
Division of assets upon marital breakdown	4	**3**
Purchase of service estimates	274	**384**
Reciprocal transfers	112	**128**

Employee Statement of Benefits

Plan members who made contributions in 2007 received their Employee Statement of Benefits in the spring of 2008. A total of 6,099 statements were produced for 2007. The statement provided employees with up-to-date information about their pensionable service, their contributions with interest as at 31 December 2007, a pension estimate based on their service up to the end of the year, along with projected service to the age at which a member would qualify for a reduced or non-reduced pension.

Website

In addition, the website provides excellent pension information and online estimators, at http://www.gnb.ca/pensions.

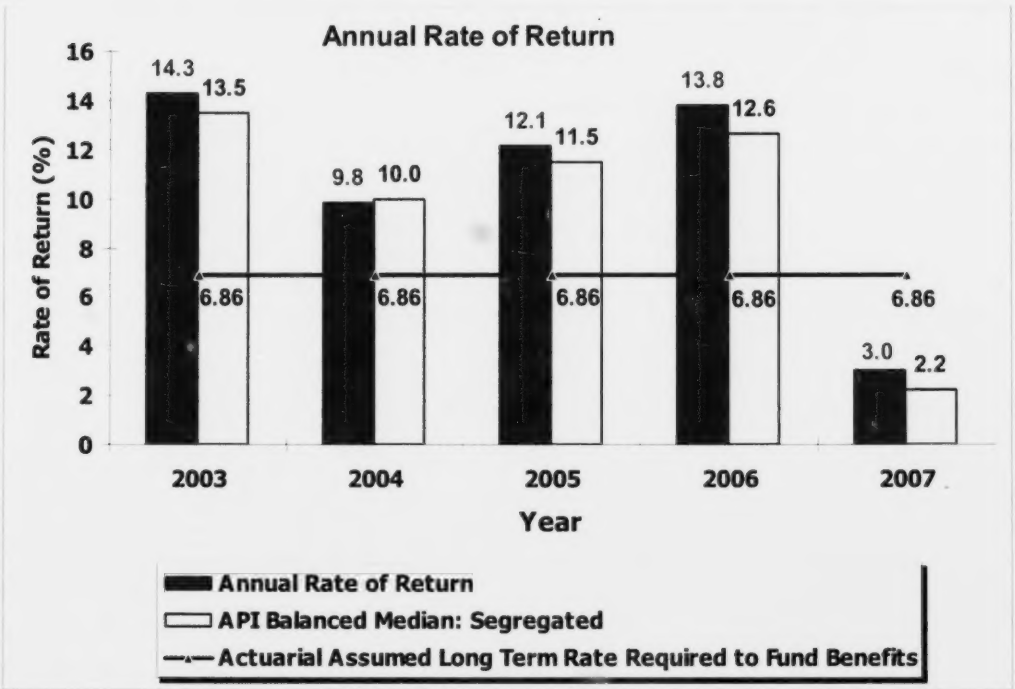
MARKET REVIEW

One of the major roles of the Pension Committee is the responsibility for overseeing the investment of more than $993.8 million in assets for the long-term benefit of the Plan and its members. The most important issue for any pension plan is achieving appropriate long-term investment results; and the Committee's goal is to achieve consistent and steady performance over the longer term, based on a disciplined approach and prudent decision-making.

The Pension Committee developed the Statement of Investment Policy and Goals (SIP&G) for the investment assets; and it oversees the management of those assets. Diversification of investments is a key principle in the SIP&G. Investments are held in a range of asset types, mainly bonds, debentures and Canadian equities. The Pension Committee reviews the SIP&G annually, and updated it effective January 1, 2007.

Annual Rate of Return

Investment returns are very important to the long-term financial health of the Pension Plan and are managed to achieve the highest investment returns that can be obtained within a level of risk that is acceptable to the Pension Committee. The annual rates of return for the period from 2003 to 2007 are as follows:



* As at the last actuarial funding valuation, December 31, 2007.

In 2007, the Fund's rate of return was 3.0%, which was higher than the API Balanced Median: Segregated of 2.2%. The four-year average was 9.6%, which was higher than the API Balanced Median: Segregated of 9.1%.

Growth of the Fund

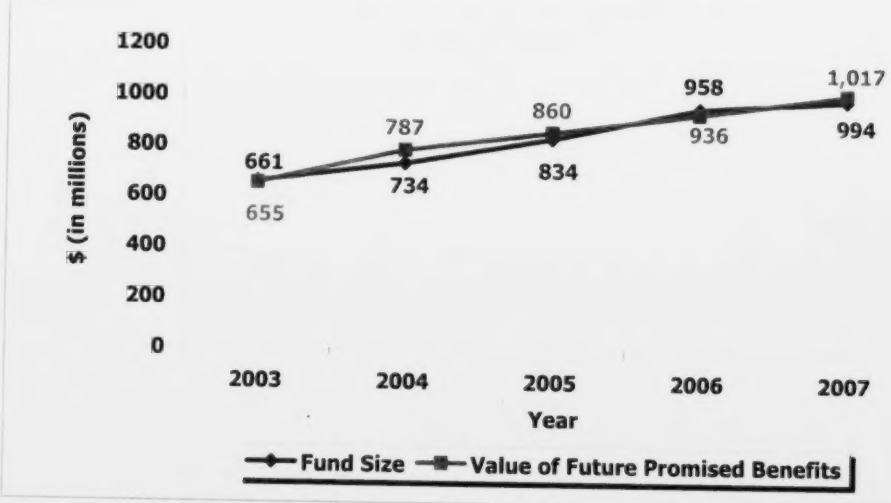
The Fund has continued to grow over the years through new contributions and investment returns. At 31 December 2007, the net assets available for benefits were $993.8 million.

Funding Status

An actuarial valuation prepared as at December 31, 2007 revealed that the Pension Plan had an unfunded liability of $78.4 million. The previous actuarial valuation was as at December 31, 2004; and at that time, the Pension Plan showed an unfunded liability of $53.1 million. Primarily, the change in the financial position from 2004 to 2007 was due to experience losses being greater than experience gains. A number of factors have had an impact on the funding position, including the following:

- salary increases greater than assumed
- contributions shortfall
- retirements earlier than assumed
- investment returns for the three-year period were greater than the assumed long term rate required

The investment return for 2006 and 2007 were 13.8% and 3.0%, respectively. During those two years, the fund position of $21.2 million became an estimated deficit of $23.4 million. This is reflected in the December 31, 2007 financial statements. The following graph illustrates the growth of the Fund between 2003 and 2007:



* Amounts are estimated and may be revised in the future as new information becomes available - i.e., Full Funding Valuation only done every three years with an extrapolation of liabilities in the term years.

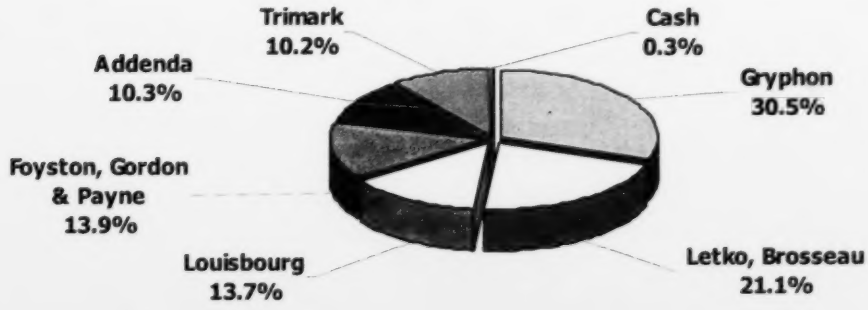
Investment Managers

In December 2007, Hillsdale Investment Management Inc. was hired to manage a Total Equity Mandate. Funds were not transferred until 2008. During 2007, the Fund was invested by the following Investment Managers:

Addenda Capital Inc.	Bonds Manager
AIM Trimark Investments	Bonds Manager
Gryphon Investment Counsel Ltd.	Balanced Fund Manager
Letko, Brosseau and Associates Inc	Balanced Fund Manager
Louisbourg Investments Inc.	Hedge Funds Manager
Foyston, Gordon and Payne Inc.	Total Equity Manager

The following shows the portion of the Fund managed by each Investment Manager at December 31, 2007:

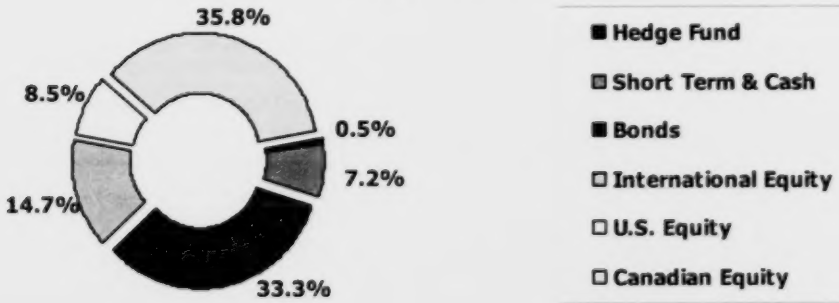
Manager Allocation



Asset Allocation

The Investment Managers use asset allocation (within a specified range) and security selection techniques in order to achieve returns higher than those that could be attained through passive management. The following is a breakdown of the Pension Fund investments by asset class at December 31, 2007:

Asset Allocation



Appendix A

Financial Statements

Pension Plan for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals

December 31, 2007

Grant Thornton

Auditors' report

Grant Thornton LLP
4th Floor
570 Queen Street, PO Box 1054
Fredericton, NB
E3B 5C2

T (506) 458-8200
F (506) 453-7029
www.GrantThornton.ca

To the Pension Committee of the Pension Plan For
Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals

We have audited the statement of accrued pension benefits and net assets available for benefits of the Pension Fund of the **Pension Plan For Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals** as at December 31, 2007 and the statement of changes in net assets available for benefits for the year then ended. These financial statements are the responsibility of the Plan's Administrator. Our responsibility is to express an opinion on these financial statements based on our audit.

We conducted our audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Those standards require that we plan and perform an audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free of material misstatement. An audit includes examining, on a test basis, evidence supporting the amounts and disclosures in the financial statements. An audit also includes assessing the accounting principles used and significant estimates made by the Plan's Administrator, as well as evaluating the overall financial statement presentation.

In our opinion, these financial statements present fairly, in all material respects, the net assets available for benefits as at December 31, 2007 and the changes in net assets available for benefits for the year then ended in accordance with Canadian generally accepted accounting principles.

Grant Thornton LLP

Fredericton, New Brunswick
May 16, 2008

Chartered Accountants

Pension Plan For Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals
Statement of Accrued Pension Benefits and Net Assets Available for Benefits

December 31,	2007	2006
Accrued Pension Benefits		
Actuarial value of accrued pension benefits (Note 4)	**$1,017,233,000**	$ 936,371,000
Assets		
Receivables - contributions	**4,729,028**	4,153,162
Prepaid expenses	**-**	107,796
Investments, held by custodian (Note 3)	**989,898,453**	954,368,076
	994,627,481	958,629,034
Liabilities		
Payables	**792,643**	1,043,750
Net assets available for benefits	**993,834,838**	957,585,284
(Deficiency) excess of net assets available for benefits over actuarial value of accrued pension benefits	**$ (23,398,162)**	$ 21,214,284

ON BEHALF OF THE COMMITTEE

Debbie Lavelle

See accompanying notes to the financial statements.

Pension Plan For Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals
Statement of Changes in Net Assets Available for Benefits
Year Ended December 31,

	2007	2006
Increase in net assets		
Contributions		
Employee	$ 18,745,428	$ 18,347,803
Employer	18,162,667	17,282,697
Reciprocal transfers	302,023	630,618
	37,210,118	36,261,118
Investment income (Note 5)	39,282,228	31,116,478
Realized gain on sale of investments	48,724,381	53,936,365
Unrealized current period change in market value of investments	(58,976,094)	30,782,874
	29,030,515	115,835,717
Total increase in net assets	66,240,633	152,096,835
Decrease in net assets		
Benefit payments		
Pension payroll	21,388,227	18,664,949
Pension refunds	4,081,052	5,496,876
Marriage breakdown	171,480	193,801
Reciprocal transfers	226,504	324,867
Phased retirement	277,470	138,057
	26,144,733	24,818,550
Fees and expenses		
Performance measurement service	68,359	78,530
Custodial fees	256,829	244,456
Investment management fees	2,358,923	2,144,809
Administration expenses	792,918	791,178
Transaction costs	369,317	322,798
	3,846,346	3,581,771
Total decrease in net assets	29,991,079	28,400,321
Net increase in assets	36,249,554	123,696,514
Net assets available for benefits, beginning of year	957,585,284	833,888,770
Net assets available for benefits, end of year	$ 993,834,838	$957,585,284

See accompanying notes to the financial statements.

Pension Plan For Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals
Notes to the Financial Statements
December 31, 2007

1. Description of Plan

The following description of the Pension Plan for Certain Bargaining Employees of the Province of New Brunswick is a summary only. For more information, reference should be made to the Plan Document.

(a) General

The plan is a defined benefit pension plan, covering full-time employees of New Brunswick Regional Health Authorities who are members of the New Brunswick Nurses Union or the New Brunswick Union of Public and Private Employees (Specialized Health Care Professional and Paramedical). It is recognized that while the pension plan is defined benefit in nature, employer and employee contributions are also defined in the Plan, and employer contributions cannot be changed except through future collective bargaining. The benefits as defined in the pension plan may be modified from time to time by the Pension Committee upon advice from the Plan's actuary, and in some cases, with the approval of the Board of Management.

(b) Funding policy

Contributions are made by the Plan member and Plan sponsor to fund the benefits determined under the plan. The determination of the value of the benefits is made on the basis of an actuarial valuation.

(c) Service pensions

Normal retirement pension is 2% of the annual average of the member's earnings during the period of five consecutive years in which earnings are highest, for service before January 1, 1990. For service after December 31, 1989, retirement pension is the difference between 2% of the annual average of the member's earnings during the period of five consecutive years in which earnings are highest and 0.7% of the average annual earnings during the period of five consecutive years in which earnings are highest and which are not in excess of the Annual Average YMPE. Pension benefits are indexed annually according to the consumer price index increase to a maximum of 4%.

A member who elects to take an early retirement will also receive a temporary bridging benefit payable to age 65 equal to $27 per month per year of pensionable service credit from April 1, 1971.

A member may elect from one of six optional forms of pensions being: 1) life pension with no guarantee period; 2) life pension with guaranteed period of 5 years; 3) life pension with guaranteed period of 10 years; 4) joint life and last survivor pension at 50%; 5) joint life and last survivor pension at 66 2/3% or 6) joint life and last survivor at 100%.

Normal retirement age is 65. Unreduced pension benefits are available at age 60 with 5 years of continuous employment. Reduced benefits are available at age 55 with 5 years of continuous employment.

(d) Disability pensions

A disability pension is not provided for under the terms of the Plan Document.

1. Description of Plan (Cont'd)

(e) Death benefits

If a member dies prior to retirement and before completing 5 years of continuous employment, the benefit payable to his beneficiary or estate is a refund of all contributions made by the member with accumulated interest.

If a member dies prior to retirement and has completed 5 or more years of continuous employment, the beneficiary or estate shall be paid the Commuted Value. The Commuted Value is the value, as at the date of the member's death, of the deferred pension to which the member would have been entitled had the member's continuous employment terminated just prior to their death. In addition, excess contributions (if applicable) to which the member would have been entitled would be refunded to the designated beneficiary or estate.

If a member dies after retirement, the death benefit payable is determined in accordance with the specific terms of the type of pension, which the member elected.

(f) Benefits on termination

A member who terminates and has less than five years of continuous employment is entitled to a refund of contributions made to the Plan with accumulated interest.

A member who terminates with more than five years of continuous employment on or after April 1, 1981, and has not attained age 55, may elect to receive a deferred pension commencing on his normal retirement date or an amount equal to the Commuted Value of the deferred pension as at the date of the member's termination. The Commuted Value of the deferred pension is to be transferred on a locked-in basis to any registered retirement savings arrangement where the transfer is allowed under the Pension Benefits Act. A member who terminates after April 1, 1985, and has attained age 55, is entitled to a reduced pension commencing between the ages of 55 and 60 or an unreduced pension at age 60.

A member whose date of termination of employment precedes July 1, 1997 may elect to receive a refund of the member's own contributions with accumulated interest.

(g) Income taxes

The Plan is a Registered Pension Plan as defined in the Income Tax Act and is not subject to income taxes.

(h) Reciprocal transfer agreements

The Board of Management may enter into a reciprocal agreement with any "approved employer" which operates a superannuation or pension fund. Effective March 31, 2001, the Board of Management entered into a reciprocal transfer agreement between this Plan and the Pension Plan for Part Time and Seasonal Employees of the Province of New Brunswick.

Pension Plan For Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals
Notes to the Financial Statements
December 31, 2007

2. Significant accounting policies

(a) The accounting entity

These financial statements are prepared on a going concern basis and present financial information for the Pension Fund of the Pension Plan For Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals. The Fund is established pursuant to a Trust Agreement dated January 1, 1975. The Agreement provides that the Fund shall be used exclusively for the purpose of establishing and maintaining the Pension Plan for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals.

(b) Contributions

Contributions from Members and the Hospitals are recorded in the period that payroll deductions are made; and accrued up to year-end for payroll periods that extend to the subsequent fiscal year.

(c) Investments

Investments are carried at fair value. The fair value of investments is based on closing market quotations as of December 31.

(d) Use of estimates

In preparing the Pension Plan's financial statements, management is required to make estimates and assumptions that affect the reported amounts of assets and liabilities, the disclosure of contingent assets and liabilities at the date of the financial statements and reported amounts of receipts and disbursements during the period. Actual results could differ from these estimates.

3. Investments, held by custodian

	2007	2006
Investments		
Short term	**$ 69,376,531**	$ 41,159,035
Bonds and debentures	**328,641,579**	286,538,538
Equities	**588,489,294**	623,698,545
Venture capital	**5,497**	5,467
Accrued income	**2,691,897**	2,419,817
Cash	**697,081**	546,674
Commitments	**(3,426)**	-
	$ 989,898,453	$954,368,076

4. Obligation for Pension Benefit

The present value of accrued pension benefits was determined using the projected benefit method prorated on service as agreed upon between the actuary and the pension committee. An actuarial valuation was made as of 1 January 2005 by Morneau Sobeco, a firm of consulting actuaries, and was then extrapolated to 31 December 2007.

The assumptions used in determining the actuarial value of accrued pension benefits were developed by reference to expected long term market conditions. The actuarial value of net assets available for benefits has been determined at amounts that reflect long term market trends (consistent with assumptions underlying the valuation of accrued pension benefits). Significant long-term assumptions used in the valuation are:

	Long-term Assumptions
Rate of return on assets	6.86%
Annual wage and salary increase	3.50%
Inflation	3.00%
Rate of pension escalation after retirement	2.75%

The projection of liabilities as at 31 December and the principal components of changes in liabilities during the year, were as follows:

	2007	2006
Liabilities, as at beginning of the year	**$ 936,371,000**	$ 860,186,000
Employee and employer regular contributions	**36,627,000**	33,277,000
Employee and employer contributions for past service	**583,000**	1,485,000
Balance of current service cost	**5,011,000**	6,141,000
Benefit payments	**(26,145,000)**	(24,297,000)
Interest on liabilities	**64,235,000**	59,009,000
Interest on net increases for the year	**551,000**	570,000
Liabilities, as at end of year	**$1,017,233,000**	$ 936,371,000

5. Investment income	2007	2006
Canadian equities	**$15,295,986**	$11,647,319
Foreign equities	**7,263,854**	4,405,894
Bonds and debentures	**14,390,661**	12,967,244
Short term investment	**2,075,946**	1,885,132
Income on cash	**100**	2,086
Securities lending income	**175,779**	210,289
Miscellaneous income	**79,495**	29,549
Foreign exchange	**407**	(31,035)
Total investment income	**$39,282,228**	$31,116,478

6. Financial risk management

The Pension Plan has established policies for the management of its investments. All of the Pension Plan's investments are managed by independent, external investment managers. The compliance of the managers with the investment policy is monitored on a regular basis.

The Pension Plan manages investment risk by diversifying its portfolio among asset classes, industry sectors, geographic locations and individual securities.

The following sections describe the Pension Plan's financial risk exposures and related mitigation strategies.

i) Market risk

The Pension Plan invests in publicly traded equities listed on domestic and foreign exchanges, and bonds traded over-the-counter through broker-dealers. These securities are affected by fluctuations in market prices. Policy guidelines have been established to ensure that the Pension Plan's investments are diversified by issuer, industry and geographic location.

ii) Foreign exchange risk

The Pension Plan has certain investments denominated in foreign currencies. The value of these investments will fluctuate due to changes in foreign exchange rates. The Pension Plan may allow limited investments in hedge funds. Long-term hedging strategies help mitigate the currency risk of foreign investments. Total investments in hedge funds shall not exceed 5% of pension fund and each manager allowed to invest in hedge funds shall not allocate more than 10% of their mandate to hedge funds. Currency fluctuations may affect investment returns.

6. Financial risk management (Cont'd)

iii) Credit risk

Credit risk on fixed-term or money market investments arises from the possibility that the issuer of an instrument fails to meet its obligation to make interest payments and repay principal. Policy guidelines have been established to ensure the Pension Plan holds fixed term investments with a credit rating of BBB or higher. Investments with a credit rating of BB or lower, up to a maximum of 5% of bond portfolio, may be held but only with prior approval of the committee. Investments in BBB bonds is permitted up to 15% of the bond portfolio. Investments in anyone corporate issue may not exceed 10% of the total bond component, except for securities of or fully guaranteed by the government of Canada or a province of Canada having at least a A rating on the Dominion Bond Rating Service (DBRS) or equivalent credit rating. The Pension Plan may only invest in short-term securities which have a minimum rating of R1, by the Dominion Bond Rating Service, or equivalent.

iv) Interest rate risk

Future changes in the prevailing level of interest rates will affect the fair value of the fixed-term investments.

7. Investment in Plan Sponsor

As at December 31, 2007, the Plan held $874,413 in securities issued by the Province of New Brunswick.

8. Comparative figures

Certain of the comparative figures have been reclassified to conform with the presentation adopted for the year ending December 31, 2007.

Appendix B

Section 4 – Actuarial Opinion

This actuarial opinion is with respect to the Pension Plan for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals (the "Plan"). The valuation thereof was performed as at December 31, 2007, based on the Plan provisions and data as at that date. We have confirmed with the Pension Committee that after December 31, 2007 and before December 4, 2008, there were no modifications nor any extraordinary changes to the membership other than those listed in this report which would materially affect the results of this actuarial valuation.

I hereby certify that, in my opinion, as at December 31, 2007:

a) The Plan has a funding deficiency on a going-concern basis. The actuarial value of assets, on a going-concern basis, is less than the actuarial value of liabilities by $78,431,000.

b) According to the solvency test, the Plan has a solvency deficiency of $677,269,000 as at December 31, 2007; that is, the value of Plan assets would be less than the actuarial liability by that amount if the Plan had been wound-up on the valuation date and benefits paid out in accordance with the Canadian Institute of Actuaries prescribed solvency basis.

c) The total normal actuarial cost is 12.75% of members' payroll. This normal cost is estimated to apply until the date of the next actuarial valuation report. After deducting employee and employer required contributions of 11.30% of payroll, there is a residual normal cost of 1.45% of members' payroll.

d) The Plan requires the employer to contribute in the same amount as the employees. Therefore, in accordance with the Plan, the employer's contributions should be 5.65% of member's payroll. These contributions are compatible with the requirements of the Income Tax Act (Canada) for the deductibility of contributions.

e) Special payments of 1.95% of payroll would be required to amortize the going-concern unfunded liability over a period of 15 years.

In my opinion:

a) The data on which the valuation is based are sufficient and reliable for the purposes of the valuation.

b) The assumptions used are, in aggregate, appropriate for the purposes of the valuation.

c) The methods employed in the valuation are appropriate for the purposes of the valuation.

This report has been prepared, and my opinion given, in accordance with accepted actuarial practice.

The assumptions that form each actuarial basis used in the report were reasonable at the time this actuarial valuation report was prepared and contributions were determined.

The calculations in the actuarial valuation report have been prepared in accordance with Subparagraphs 147.2(2)(a) of the *Income Tax Act*.

The recommendations and opinions are given exclusively from a financial viewpoint. This valuation report does not constitute a legal opinion on the rights or duties of the Plan administrator, the Pension Committee, the Employer or the members in respect of the pension funds.

Actuarial valuations are performed based on assumptions and methods that are in accordance with sound actuarial principles. Emerging experience differing from these assumptions may result in gains or losses, which may affect future contribution levels. These will be revealed in future actuarial valuations.

The next actuarial valuation should be performed not later than December 31, 2010.

Conrad Ferguson, F.S.A., F.C.I.A.

MORNEAU SOBECO
Frederick Square, Suite 300
77 Westmorland Street
Fredericton, NB E3B 6Z3

December, 2008

This report has been peer reviewed by:
Paul Lai Fatt, F.S.A., F.C.I.A.

New Nouveau
Brunswick
Be...in this place • Être...ici on le peut

Rapport annuel de l'administrateur
Au 31 décembre 2007

RÉGIME DE RETRAITE DE CERTAINS EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DES HÔPITAUX DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Préparé par:
Division de la rémunération et avantages sociaux des employés
Bureau des ressources humaines

ISBN: 978-1-55396-551-0

MESSAGE DE LA DIVISION DE LA RÉMUNÉRATION ET DES AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS

La Division de la rémunération et des avantages sociaux des employés (DRASE) est heureuse de vous présenter le rapport annuel de l'administrateur du Régime de retraite de certains employés syndiqués (CES) des hôpitaux du Nouveau-Brunswick pour l'année terminée le 31 décembre 2007. Ce rapport nous offre la possibilité de rendre compte des améliorations et des changements survenus pendant l'année du régime, et de vous informer sur la santé financière du régime.

À titre d'administratrice de ce régime, la DRASE voit à son fonctionnement quotidien. Elle participe actuellement à la gestion et à l'administration de onze régimes de retraite distincts, en vertu d'une loi, ou d'un contrat, de même qu'à de nombreux autres régimes d'avantages assurés.

Au cours du dernier exercice, la DRASE a mis l'accent sur l'amélioration des données sur les participants et sur la modification des méthodes de travail et des systèmes. Les participants demandent une variété de renseignements sur le régime et sur leurs prestations lorsqu'ils se préparent à la retraite ou pour d'autres raisons financières. Le nombre de demandes et le niveau de détail des demandes augmentent. On prévoit que le volume de demandes d'information et de services continuera de croître.

Nous reconnaissons l'importance de la contribution des régies régionales de la santé (RRS) en matière de soutien continu aux participants du régime. Au cours du dernier exercice, la DRASE a continué d'améliorer la communication de renseignements opportuns aux régies régionales de la santé par des contacts réguliers et sa participation aux réunions des comités de paye et du personnel.

Nous souhaitons la bienvenue aux nouveaux participants et nous sommes heureux de continuer de servir le Régime de retraite de certains employés syndicaux des hôpitaux du Nouveau-Brunswick. Si vous souhaitez communiquer avec nous, utilisez nos coordonnées qui figurent sur la page suivante.

En terminant, j'aimerais profiter de cette occasion pour remercier tous les partenaires qui collaborent à la prestation de ce régime : le **comité de pension du Régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick**, les différentes **RRS**, le **Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick**, le **Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick**, le **ministère de la Santé**, le **Conseil de gestion** et le **Bureau des ressources humaines**.

Sincères salutations,

Don Harrington, CA
Directeur des avantages sociaux et des services à la Division
DRASE, Bureau des ressources humaines

TABLE DES MATIÈRES

Gestion du régime 1

À propos du régime de retraite 3

Participants au régime 5

Services et communications aux cotisants 7

Analyse du marché 8

Annexe A – États financiers vérifiés de 2007

Annexe B – Avis de l'actuaire, Morneau Sobeco

Rédigé par la:

Division de la rémunération et des avantages sociaux des employés
Bureau des ressources humaines

C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1

Téléphone: 1 (506) 453-2296
Télécopieur: 1 (506) 457-7388
Sans frais : 1 (800) 561-4012
Site Web: http://www.gnb.ca/pensions

GESTION DU RÉGIME

Le comité de pension de certains employés syndiqués a la responsabilité de surveiller l'administration du régime, de maintenir et d'administrer la caisse de retraite au nom des Parties, et de s'assurer que la caisse de retraite sert aux fins du versement des prestations de retraite aux participants du régime. Le comité de pension se compose de dix membres :

- trois représentantes du Syndicat des infirmiers et infirmières du N.-B. (SIINB);
- deux représentants du Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du N.-B. (SESPPNB); et
- cinq représentants nommés par le secrétaire du Conseil de gestion.

De plus, le SIINB et le SESPPNB peuvent inviter chacun un conseiller aux réunions à titre de membre d'office, et un directeur de la DRASE ou son représentant, qui agit comme secrétaire du comité. Voici la composition du comité au 31 décembre 2007 :

Représentantes nommées par le SIINB	Représentants nommés par le secrétaire du Conseil de gestion
Janet Walker	Leslie Reid (Bureau des ressources humaines)
Marilyn Quinn	Mark Thompson (Ministère de la Santé)
Shelley Duggan	Michael Chisholm (Régies régionales de la santé)
	Tom Maston (Régies régionales de la santé)
	Vicki Squires (Régies régionales de la santé)
Membres d'office	**Représentantes nommées par le SESPPNB**
Tom Christie (SIINB)	Debbie Lacelle – Présidente
Tom Mann (SESPPNB)	Lydia Jaillet
Don Harrington (secrétaire du comité – Bureau des ressources humaines)	

Réunions du comité de pension

Le comité de pension se réunit à intervalles réguliers pour examiner les questions relatives au régime de retraite. En 2007, le comité a tenu des réunions aux dates suivantes :

23 janvier	11 et 12 septembre
20 mars	19 décembre
23 et 24 mai	

En plus des réunions ordinaires, certains membres du comité de pension participent à plusieurs sous-comités spéciaux tels que le sous-comité des communications, le sous-comité des placements, et le sous-comité de vérification.

Les principaux domaines de travail en 2007 ont été l'élaboration continue d'une politique de financement, la distribution d'un bulletin reflétant le rapport de l'administrateur de 2005, l'évaluation actuarielle, l'évaluation de la valeur à risque, l'étude QSM (*Quantitative Service Measurement*) utilisée comme outil de comparaison des frais d'administration des régimes de pension, la création d'un sous-comité des communications, ainsi que l'embauche d'un conseiller juridique et d'un gestionnaire de placement supplémentaire.

Représentants du régime

L'une des responsabilités du comité de pension est de retenir les services de certains représentants qui sont chargés d'exécuter des fonctions en son nom. Au 31 décembre 2007, les représentants suivants, en plus de la DRASE, ont exercé diverses fonctions au nom du régime de retraite :

Actuaire et conseiller :	Morneau Sobeco
Administrateur :	Division de la rémunération et des avantages sociaux des Employés, Bureau des ressources humaines
Conseiller juridique :	Goodmans LLP (depuis janvier 2007)
Dépositaire :	RBC Dexia Investor Services
Gestionnaires de placements :	Addenda Capital Inc. AIM Trimark Investments Foyston, Gordon and Payne Inc. Gryphon Investment Counsel Ltd. Hillsdale Investment Managements Inc. (depuis déc. 2007) Letko Brosseau & Associates Inc. Louisbourg Investments Inc.
Mesure du rendement :	API Asset Performance Inc.
Vérificateur :	Grant Thornton LLP

À PROPOS DU RÉGIME DE RETRAITE

Vue d'ensemble

Avant la mise en place du présent régime de retraite, la plupart des employés des hôpitaux du Nouveau-Brunswick participaient au régime de retraite des employés des hôpitaux du Nouveau-Brunswick, établi le 1er avril 1971. Ultérieurement, le Régime de retraite des employés des hôpitaux du Nouveau-Brunswick a été divisé en trois régimes et les groupes d'employés ont été transféré à leurs régimes de retraite respectifs. Le régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick a été créé le 1er janvier 1975.

Il s'agit d'un régime de retraite à prestations déterminées visant les employés à temps plein des régies régionales de la santé du Nouveau-Brunswick membres du Syndicat des infirmiers et infirmières du N.-B. ou du Syndicat des employés des secteurs public et privé du N.-B. (groupes syndiqués des professionnels en soins spécialisés et du personnel paramédical). Cela comprend la présidente du SIINB et le président du SESPPNB (s'ils sont réputés employés en vertu de la Partie III des services publics). Le comité de pension peut, sur recommandation écrite de l'actuaire du régime, modifier parfois les prestations établies en vertu du texte du régime.

L'objectif du régime de retraite est d'offrir des prestations aux employés admissibles conformément aux termes du régime.

Fondement législatif

Le présent régime de retraite est administré conformément à la *Loi de l'impôt sur le revenu* (*LIR*).

Ce régime de retraite n'est pas assujetti à la *Loi sur les prestations de pension* du Nouveau-Brunswick (*LPP*). Cette décision fut confirmée sur papier par le Bureau du surintendant des pensions le 24 novembre 2006.

Évaluation actuarielle

Il incombe à l'actuaire du régime de retraite de réaliser une évaluation actuarielle au moins tous les trois ans. Une telle évaluation vise à mesurer la santé financière du régime. Elle permet de déterminer si le régime dispose des fonds nécessaires pour garantir le versement des prestations promises aux futurs retraités. L'actuaire du régime a effectué sa plus récente évaluation actuarielle le 31 décembre 2007 et a établi que le régime n'était pas entièrement provisionné, car il y avait un manque à cotiser de 78,4 millions de dollars (pour obtenir des précisions, prière de consulter la section traitant de la situation du financement à la *page 9* et à l'*annexe B*). La prochaine évaluation actuarielle doit être effectuée au plus tard le 31 décembre 2010.

Programme de retraite progressive

Le programme de retraite progressive donne l'occasion aux employés de réduire leurs heures de travail à mesure qu'ils approchent la retraite, tout en maintenant un niveau de revenu proportionnel. Le choix de participer au programme de retraite progressive a été offert en 2003 aux infirmières à temps plein (Partie III). Les membres de l'unité de négociation des infirmières gestionnaires et des infirmières surveillantes ont été

autorisées à participer au programme à compter du 1er septembre 2004, à la condition d'avoir atteint l'âge de 55 ans et de disposer d'au moins cinq années de service ouvrant droit à pension. Ultérieurement, le programme a été élargi et offert aux groupes de négociation du personnel paramédical et des professionnels en soins spécialisés, cette possibilité de participation entrant en vigueur le 1er avril 2007.

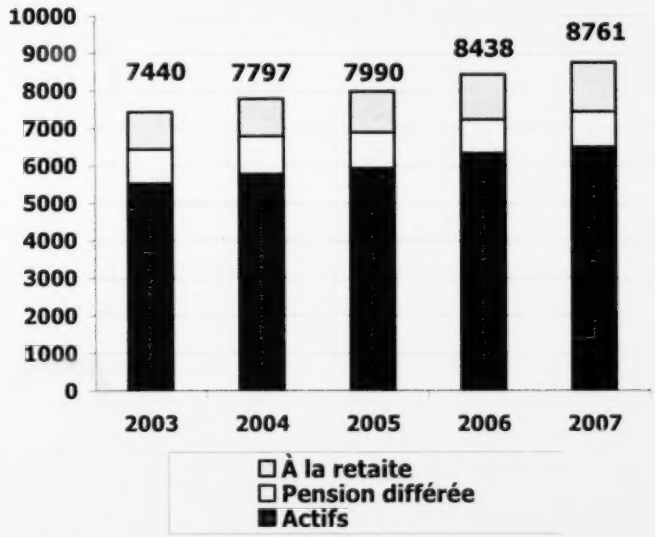
Transfert du personnel de la santé publique et de la santé mentale

En raison du transfert de personnel des services de santé publique et de santé mentale à la Partie III des services publics, le nombre de participants au régime s'est accru, car un groupe d'employés a décidé d'adhérer au régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick. Le changement a été mis en œuvre à la première période de paie complète du mois de janvier 2007.

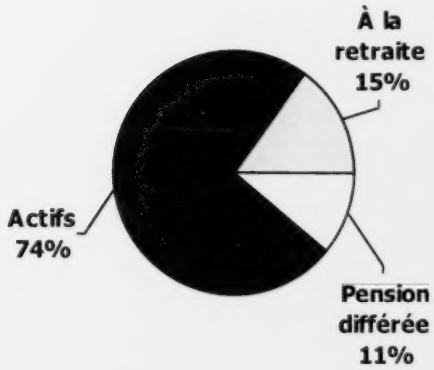
PARTICIPATION AU RÉGIME

Les cotisants au régime se composent d'employés à temps plein des régies régionales de la santé du Nouveau-Brunswick qui sont membres du Syndicat des infirmiers et infirmières du Nouveau-Brunswick, ou du Syndicat des employé(s) des secteurs public et privés du Nouveau-Brunswick. Cela inclut les membres des unités de négociation que voici : infirmières de la Partie III, infirmières gestionnaires et surveillantes, des professionnels spécialisés en soins de santé et du personnel paramédical.

Nombre de cotisants



Profil des cotisants en 2007



Statistiques du régime	Année 2006	**Année 2007**
Cotisants actifs	6 333	**6 508**
Pensionnés (par type de pension facultative):		
Pension à vie sans garantie	144	**154**
Pension à vie avec garantie de 5 ans	485	**493**
Pension à vie avec garantie de 10 ans	332	**386**
Pension réversible et au dernier survivant (50 %)	83	**95**
Pension réversible et au dernier survivant (66 2/3 %)	41	**45**
Pension réversible et au dernier survivant (100 %)	121	**140**
Nombre total de pensionnés	1 206	**1 313**
Participants en retraite progressive	8	**22**
Infirmières gestionnaires et surveillantes	0	**0**
Infirmières	8	**22**
1 an	0	**1**
2 ans	2	**2**
3 ans	6	**8**
4 ans	0	**2**
5 ans	0	**9**
Titulaires d'une pension différée et cotisants inactifs	899	**940**
Nouveaux pensionnés	114	**128**
Pensionnés décédés	13	**13**
Total des remboursements	130	**118**
Participants bénéficiant d'une exonération de primes au titre de l'invalidité prolongée	188	**170**

SERVICES ET COMMUNICATIONS AUX COTISANTS

La Division de la rémunération et des avantages sociaux des employés dispose d'une solide équipe de professionnels déterminés à offrir avec efficacité des services de qualité aux cotisants du régime. Il y a eu des améliorations et des gains en matière d'efficacité, notamment en ce qui concerne l'élimination d'un arriéré de demandes de rachat d'années de service ouvrant droit à pension, l'ajout de nouveaux services en ligne et le temps de réponse plus rapide aux demandes de la clientèle.

Nombre de demandes traitées relativement au Régime de retraite de CES :	2006	**2007**
Estimations de pension	162	**192**
Répartition des biens après une rupture de mariage	4	**3**
Estimations de rachat d'années de service ouvrant droit à pension	274	**384**
Transferts réciproques	112	**128**

État des prestations des employés

Les personnes qui ont cotisé au régime de retraite en 2007 ont reçu un état de leurs prestations au cours du printemps 2008. En tout, 6 099 états ont été produits en 2007. L'état fournissait de l'information à jour sur les années de service ouvrant droit à pension des employés, leurs cotisations et leurs intérêts versés au 31 décembre 2007, une estimation de la pension basée selon leur service jusqu'à la fin de l'année, ainsi que le service prévu jusqu'à l'âge auquel un participant aurait droit à une pension réduite ou non réduite.

Site Web

De plus, le site Web offre d'excellents renseignements au sujet de la pension ainsi que des outils de calcul en ligne à l'adresse http://www.gnb.ca/pensions.

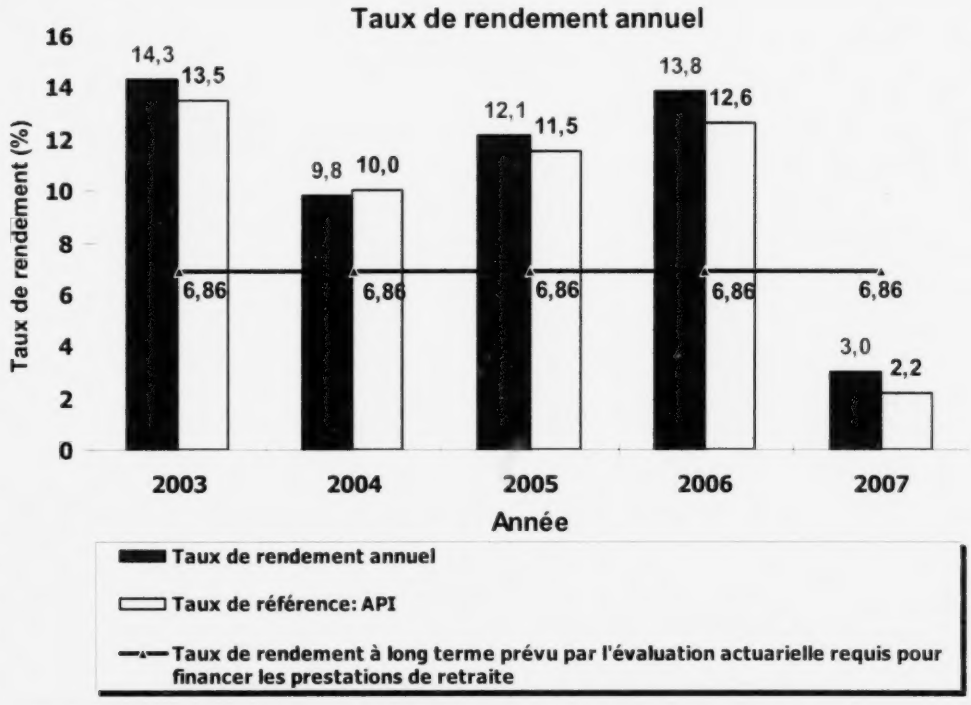
ANALYSE DU MARCHÉ

Un des principaux rôles du comité de pension est de veiller à l'investissement d'un actif de plus de 993,8 millions de dollars dans le but d'en faire bénéficier à long terme le régime de retraite et ses cotisants. Le problème qui se pose avec le plus d'acuité à tout régime de retraite est d'obtenir un bon rendement à long terme; le comité a donc pour objectif d'obtenir un rendement uniforme et constant dans le long terme, par une approche ordonnée et des décisions prudentes.

Le comité de pension a élaboré la déclaration des politiques et des objectifs de placement du régime, relativement à l'actif investi, et il surveille la gestion de cet actif. Un des principes importants de la déclaration des politiques et des objectifs de placement concerne la diversification des investissements. Les placements réalisés se composent d'actifs variés, mais principalement d'obligations et d'actions. Le comité de pension réexamine chaque année la déclaration des politiques et des objectifs de placement; sa dernière mise à jour remonte au 1er janvier 2007.

Taux de rendement annuel

Le rendement des placements est très important pour la stabilité financière du régime de retraite, qui est géré de manière à obtenir le rendement le plus élevé possible selon un niveau de risque acceptable pour le comité de pension. De 2003 à 2007, les taux de rendement annuels de la caisse de retraite ont été les suivants :



* Selon la dernière évaluation de la capitalisation actuarielle datant du 31 décembre 2007.

En 2007, le taux de rendement s'établissait à 3,0 %, comparé au taux de référence API qui s'établissait à 2,2 %. Sur une période de quatre ans, le rendement moyen était de 9,6 % tandis que celui du taux de référence API était de 9,1 %.

Croissance du fonds

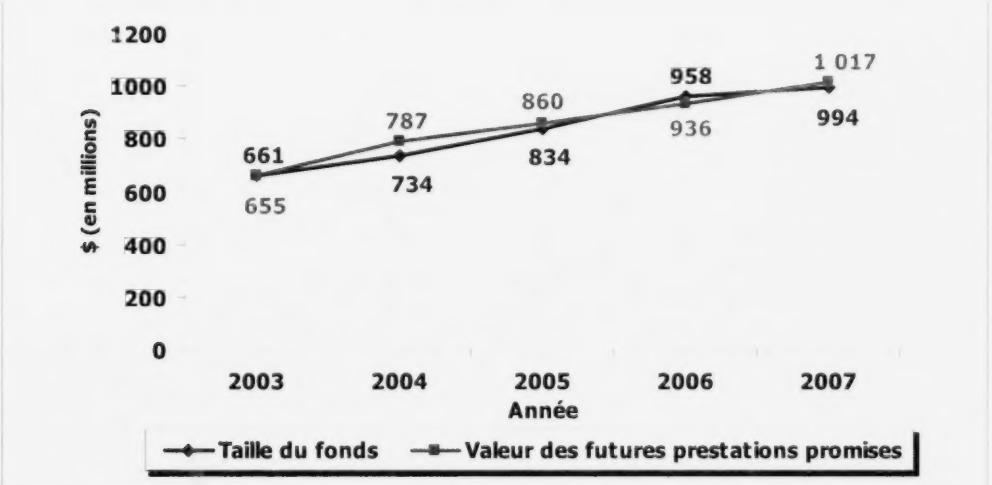
Au fil des ans, grâce aux nouvelles cotisations et au rendement des placements, la caisse de retraite a continué de croître. Au 31 décembre 2007, l'actif net disponible aux fins du régime s'établissait à 993,8 millions de dollars.

Situation du financement

L'évaluation actuarielle du 31 décembre 2007 a révélé que le régime de retraite présentait un déficit actuariel de 78,4 millions de dollars. L'évaluation actuarielle précédente, réalisée le 31 décembre 2004, avait déterminé que le régime de retraite présentait un déficit actuariel de 53,1 millions de dollars. Cette évolution dans la situation financière de 2004 à 2007 s'explique surtout par des pertes actuarielles plus grandes que les gains actuariels. Un certain nombre de facteurs ont par ailleurs eu une incidence sur la situation du financement, y compris ceux que voici :

- des hausses de salaires plus importantes que prévu
- un manque à gagner dans les contributions
- des départs en retraite anticipés
- le rendement des investissements sur cette période de trois ans a été supérieur à ce qui avait été exigé à l'égard du taux de rendement à long terme

Le rendement des placements pour 2006 et 2007 a été respectivement de 13,8 % et 3,0 %. Au cours de ces deux années, la situation du fonds est passée de 21,2 millions de dollars de déficit à un déficit estimé à 23,4 millions de dollars. Les états financiers publiés le 31 décembre 2007 rendent compte de cette situation. Le graphique ci-dessous illustre la croissance de la caisse de retraite entre 2003 et 2007 :



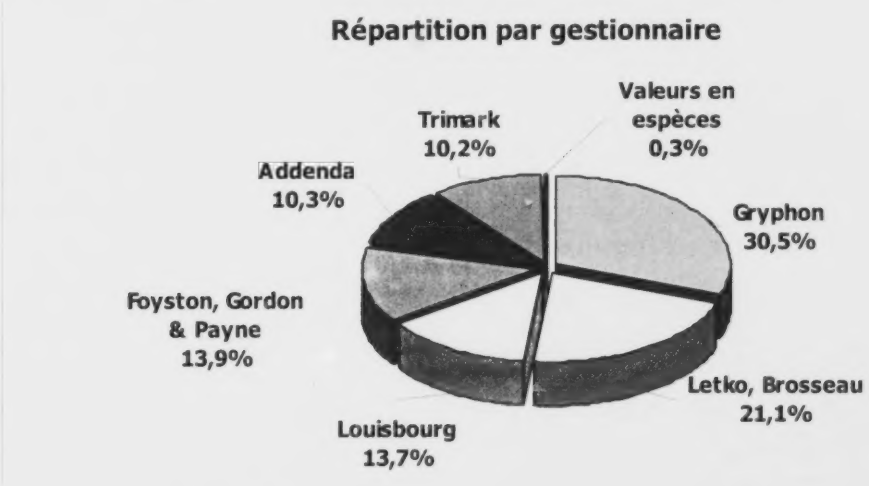
* Les montants affichés sont des estimations sujettes à des révisions après l'obtention des toutes dernières données, c.-à-d. que l'évaluation de la capitalisation totale est seulement effectuée une fois tous les trois ans, en effectuant une projection du passif pour chaque année du terme.

Gestionnaires de placement

En décembre 2007, on a attribué un mandat à Hillsdale Investment Management Inc. relatif aux capitaux propres. Les fonds ont seulement été transférés en 2008. En 2007, la caisse de retraite a été investie par les gestionnaires de placement que voici :

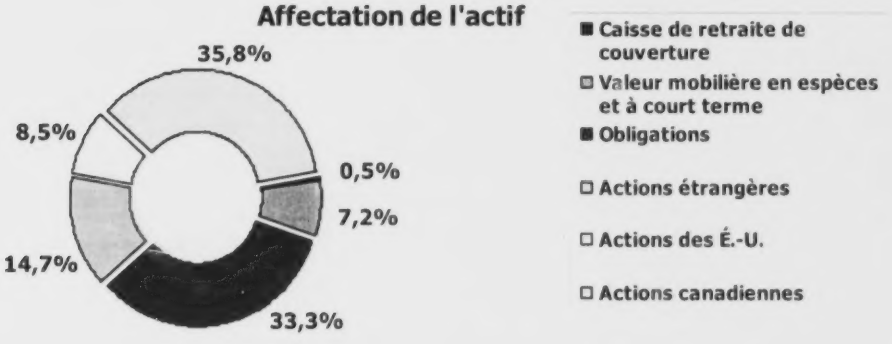
Addenda Capital Inc.	Gestionnaire d'obligations
AIM Trimark Investments	Gestionnaire d'obligations
Gryphon Investment Counsel Ltd.	Gestionnaire de portefeuille équilibré
Letko, Brosseau and Associates Inc	Gestionnaire de portefeuille équilibré
Louisbourg Investments Inc.	Gestionnaire de fonds de couverture
Foyston, Gordon and Payne Inc.	Gestionnaire de capitaux propres

Le graphique que voici rend compte des portions de la caisse de retraite gérées par chaque gestionnaire de placement au 31 décembre 2007 :



Affectation de l'actif

Les gestionnaires de placements emploient les méthodes d'affectation de l'actif (sous réserve des limites établies) et de sélection des titres de façon à obtenir des rendements supérieurs à ceux qui seraient atteints par une gestion passive. Voici la répartition de placements de la caisse de retraite au 31 décembre 2007, selon les catégories d'actif.



Annexe A

Grant Thornton

États financiers

Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick

Le 31 décembre 2007

Grant Thornton

Rapport des vérificateurs

Grant Thornton LLP
4th Floor
570 Queen Street, PO Box 1054
Fredericton, NB
E3B 5C2

T (506) 458-8200
F (506) 453-7029
www.GrantThornton.ca

Au comité de pension pour le Régime de pension de
certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick

Nous avons vérifié l'état des prestations constituées et de l'actif net disponible pour le service des prestations du **Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick** au 31 décembre 2007 ainsi que l'état de l'évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations pour l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à l'administrateur du régime. Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en nous fondant sur notre vérification.

Notre vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir un degré raisonnable de certitude quant à l'absence d'inexactitudes importantes dans les états financiers. La vérification comprend un examen par sondages des informations probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par l'administrateur du régime, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À notre avis, ces états financiers présentent fidèlement, à tous égards importants, l'actif net disponible pour le service des prestations au 31 décembre 2007 ainsi que l'évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada.

Grant Thornton LLP

Fredericton (Nouveau-Brunswick)
Le 16 mai 2008

Comptables agréés

Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick
État des prestations constituées et de l'actif net disponible pour le service des prestations

Le 31 décembre	2007	2006
Prestations constituées		
Valeur actuarielle des prestations constituées (Note 4)	**1 017 233 000 $**	936 371 000 $
Actif		
Débiteurs - cotisations	**4 729 028**	4 153 162
Charges payées d'avance	**-**	107 796
Placements, détenus par le dépositaire (Note 3)	**989 898 453**	954 368 076
	994 627 481	958 629 034
Passif		
Créditeurs	**792 643**	1 043 750
Actif net disponible pour le service des prestations	**993 834 838**	957 585 284
(Insuffisance) excédent de l'actif net disponible pour le service des prestations sur la valeur actuarielle des prestations constituées	**(23 398 162) $**	21 214 284 $

AU NOM DU COMITÉ

Debbie Lavelle

Voir notes afférentes aux états financiers.

Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick
État de l'évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations

Pour l'exercice terminé le 31 décembre	2007	2006
Augmentation de l'actif net		
Cotisations		
Employés	**18 745 428** $	18 347 803 $
Employeur	**18 162 667**	17 282 697
Transferts réciproques	**302 023**	630 618
	37 210 118	36 261 118
Revenus de placement (Note 5)	**39 282 228**	31 116 478
Gains réalisés sur la vente de placements	**48 724 381**	53 936 365
Variation non matérialisée de la valeur de marché des placements au cours de l'exercice	**(58 976 094)**	30 782 874
	29 030 515	115 835 717
Augmentation totale de l'actif net	**66 240 633**	152 096 835
Diminution de l'actif net		
Versement de prestations		
Prestations de retraite	**21 388 227**	18 664 949
Remboursements	**4 081 052**	5 496 876
Droits à pension découlant de la rupture de mariage	**171 480**	193 801
Transferts réciproques	**226 504**	324 867
Retraite progressive	**277 470**	138 057
	26 144 733	24 818 550
Frais et dépenses		
Frais de mesure du rendement	**68 359**	78 530
Droits de garde	**256 829**	244 456
Frais de gestion des placements	**2 358 923**	2 144 809
Frais d'administration	**792 918**	791 178
Coûts de transaction	**369 317**	322 798
	3 846 346	3 581 771
Diminution totale de l'actif net	**29 991 079**	28 400 321
Augmentation nette de l'actif	**36 249 554**	123 696 514
Actif net disponible pour le service des prestations au début de l'exercice	**957 585 284**	833 888 770
Actif net disponible pour le service des prestations à la fin de l'exercice	**993 834 838** $	957 585 284 $

Voir notes afférentes aux états financiers

Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick
Notes aux états financiers
Le 31 décembre 2007

1. Description du régime

La description suivante du Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick n'est qu'un aperçu. Pour obtenir de l'information additionnelle, consulter le document relatif au régime.

a) Généralités

Il s'agit d'un régime de pension à prestations déterminées visant les employés à plein temps des régies régionales de la santé du Nouveau-Brunswick qui sont membres du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick ou du Syndicat des employés des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick (professionnel spécialisé en soins de santé et paramédical). Bien qu'il s'agisse d'un régime à prestations déterminées, les cotisations de l'employeur et des employés sont aussi spécifiées, et les cotisations de l'employeur ne peuvent pas être modifiées autrement que par voie de négociations collectives futures. Les prestations établies en vertu du régime peuvent être modifiées de temps à autre par le comité de pension, à la suite des recommandations de l'actuaire du régime, et en certains cas, avec l'approbation du Conseil de gestion.

b) Politique de capitalisation

Les cotisations sont versées par les participants et le répondant du régime en vue d'assurer le versement des prestations établies en vertu du régime. La valeur des prestations est fondée sur une évaluation actuarielle.

c) Prestations de retraite

La pension de retraite normale correspond à 2 % du traitement annuel moyen des cinq années consécutives au cours desquelles les gains ont été les plus élevés, pour les années de service antérieures au 1er janvier 1990. Dans le cas des années de service ultérieures au 31 décembre 1989, la pension de retraite correspond à la différence entre 2 % du traitement annuel moyen des cinq années consécutives au cours desquelles les gains ont été les plus élevés et 0,7 % du traitement annuel moyen des cinq années consécutives au cours desquelles les gains ont été les plus élevés sans dépasser le montant annuel moyen du MGAP. Les prestations de retraite sont indexées annuellement en fonction de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation, jusqu'à concurrence de 4 %.

Un participant qui opte pour la retraite anticipée reçoit aussi une prestation de raccordement temporaire jusqu'à ce qu'il atteigne 65 ans. Celle-ci correspond à 27 $ par mois par année de service ouvrant droit à pension à compter du 1er avril 1971.

Un participant peut choisir l'un des six types de pension facultative suivants : 1) une pension à vie sans période garantie, 2) une pension à vie avec une période garantie de cinq ans, 3) une pension à vie avec une période garantie de dix ans, 4) une pension réversible au conjoint survivant à 50 %, 5) une pension réversible au conjoint survivant à 66 2/3 % ou 6) une pension réversible au conjoint survivant à 100 %.

L'âge normal de la retraite est de 65 ans. Des prestations de retraite non réduites peuvent être touchées à 60 ans, pourvu que l'employé compte 5 années de service continu. Des prestations réduites peuvent être versées à toute personne qui a 55 ans et qui compte 5 années de service continu.

1. Description du régime (suite)

d) Prestations d'invalidité

Les dispositions du régime ne prévoient aucun versement de prestations d'invalidité.

e) Prestations de décès

Si un participant décède avant la retraite sans compter cinq années de service continu, l'indemnité remise à son bénéficiaire ou à sa succession correspond à la totalité des cotisations qu'il a versées et des intérêts accumulés.

Si le décès survient avant la retraite et que l'employé comptait au moins cinq années de service continu, la valeur de rachat est remise à son bénéficiaire ou à sa succession. La valeur de rachat à la date du décès du participant correspond à la pension différée à laquelle ce dernier aurait eu droit si sa période de service continu avait cessé immédiatement avant son décès. De plus, les cotisations excédentaires auxquelles le participant aurait eu droit (le cas échéant) sont remboursées au bénéficiaire désigné ou à la succession.

Si un participant décède après avoir pris sa retraite, la prestation de décès est établie conformément aux modalités spécifiques de la pension qu'il avait choisie.

f) Prestations au moment de la cessation d'emploi

Un participant qui quitte son emploi avant de compter cinq années de service continu a droit au remboursement des cotisations versées au régime et des intérêts accumulés.

Depuis le 1er avril 1981, un participant comptant plus de cinq années de service continu qui quitte son emploi, et qui n'a pas atteint l'âge de 55 ans, peut choisir de recevoir une pension différée à la date de retraite normale ou un montant correspondant à la valeur de rachat de la pension différée à la date de cessation d'emploi. La valeur de rachat de la pension différée doit être transférée dans un régime enregistré d'épargne-retraite immobilisé, à condition que le transfert soit permis en vertu de la *Loi sur les prestations de pension*. Un participant qui quitte son emploi après le 1er avril 1985, et qui a atteint l'âge de 55 ans, peut choisir de recevoir une pension réduite entre l'âge de 55 et 60 ans ou une pension non-réduite à partir de 60 ans.

Avant le 1er juillet 1997, un participant qui quittait son emploi pouvait choisir de recevoir un remboursement de ses cotisations et des intérêts accumulés.

g) Impôt sur le revenu

Le régime est un régime de pension agréé tel que défini dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* et il n'est pas assujetti à l'impôt sur le revenu.

h) Ententes réciproques de transfert

Le Conseil de gestion peut conclure une entente réciproque avec tout « employeur agréé » qui administre un fonds de pension. Le Conseil de gestion a conclu une entente réciproque visant le présent régime et le Régime de pension des employés à temps partiel et saisonniers du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Cette entente est entrée en vigueur le 31 mars 2001.

Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick
Notes aux états financiers
Le 31 décembre 2007

2. Principales conventions comptables

a) L'entité comptable

Les états financiers sont établis selon le principe de la continuité d'exploitation et ils présentent l'information financière relative au Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick. La caisse de retraite a été établie conformément à un accord de fiducie en date du 1er janvier 1975. Selon les modalités de cet accord, la caisse de retraite doit servir uniquement à l'établissement et au maintien du Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick.

b) Cotisations

Les cotisations des participants et des hôpitaux sont enregistrées dans la période au cours de laquelle les retenues à la source sont effectuées; et sont accumulées jusqu'à la fin de l'exercice pour les périodes de paie qui s'étendent sur l'exercice suivant.

c) Placements

Les placements sont comptabilisés à leur juste valeur. Celle-ci est fondée sur les cours boursiers de clôture au 31 décembre.

d) Utilisation d'estimations

La préparation des états financiers du Régime de pension selon les principes comptables généralement reconnus du Canada oblige la direction à faire des estimations et à formuler des hypothèses qui ont une incidence sur les montants des actifs et des passifs présentés à la date des états financiers et des revenus et des charges au cours de l'exercice visé. Les résultats réels pourraient différer des montants estimés.

3. Placements, détenus par le dépositaire

	2007	2006
Placements		
À court terme	**69 376 531 $**	41 159 035 $
Obligations garanties et non garanties	**328 641 579**	286 538 538
Actions	**588 489 294**	623 698 545
Capital de risque	**5 497**	5 467
Produits à recevoir	**2 691 897**	2 419 817
Encaisse	**697 081**	546 674
Engagements	**(3 426)**	-
	989 898 453 $	954 368 076 $

4. Obligations en matière de prestations de retraite

La valeur actualisée des prestations constituées a été déterminée à l'aide de la méthode de répartition des prestations au prorata des services, comme convenu par l'actuaire et le comité de pension. Une évaluation actuarielle a été réalisée au 1er janvier 2005 par Morneau Sobeco, un cabinet d'actuaires conseils, puis le montant a été extrapolé au 31 décembre 2007.

Les hypothèses employées pour établir la valeur actuarielle des prestations constituées ont été formulées en fonction de la conjoncture à long terme du marché. La valeur actuarielle de l'actif net disponible pour le service des prestations a été établie de façon à refléter les tendances à long terme du marché (en harmonie avec les hypothèses utilisées pour évaluer les prestations constituées). Les principales hypothèses à long terme utilisées dans l'évaluation sont :

	Hypothèse à long terme
Taux de rendement sur actifs	6,86 %
Salaires annuels et l'augmentation annuelle des salaires	3,50 %
Inflation	3,00 %
Augmentation du taux d'indexation de pension suivant la retraite	2,75 %

Les prévisions et les principaux changements du passif au 31 décembre sont comme suit:

	2007	2006
Le passif, au début de l'année	**936 371 000 $**	860 186 000 $
Cotisations ordinaires des employés et employeur	**36 627 000**	33 277 000
Cotisations des employés et employeur pour services rendus	**583 000**	1 485 000
Solde du coût des services courants	**5 011 000**	6 141 000
Prestations versées	**(26 145 000)**	(24 297 000)
Intérêts sur le passif	**64 235 000**	59 009 000
Intérêts sur les augmentations nettes de l'année	**551 000**	570 000
Le passif, à la fin de l'année	**1 017 233 000 $**	936 371 000 $

5. Revenus de placement

	2007	2006
Actions canadiennes	**15 295 986 $**	11 647 319 $
Actions étrangères	**7 263 854**	4 405 894
Obligations garanties et non garanties	**14 390 661**	12 967 244
Investissement à court terme	**2 075 946**	1 885 132
Revenus sur l'encaisse	**100**	2 086
Revenus sur les prêts de titre	**175 779**	210 289
Revenus divers	**79 495**	29 549
Taux de change	**407**	(31 035)
Total des revenus de placement	**39 282 228 $**	31 116 478 $

6. Gestion du risque financier

Le Régime de pension a établi des politiques pour la gestion de ses placements. Tous les placements du Régime de pension sont gérés par des gestionnaires de placements indépendants et externes. La conformité de ces gestionnaires aux politiques relatives aux placements est contrôlée régulièrement.

Le Régime de pension gère les risques des placements en répartissant son portefeuille parmi les diverses classes d'actif, secteurs de l'industrie, emplacements géographiques et titres individuels.

Les sections suivantes décrivent l'exposition au risque financier du Régime de pension et les stratégies pour réduire cette exposition :

i) Risque du marché

Le Régime de pension investit dans des titres publics inscrits sur les marchés boursiers canadiens et étrangers et dans des obligations sur le marché hors cote par l'entremise de courtiers et agents. Ces titres sont affectés par les variations des prix du marché. Des lignes directrices ont été établies pour assurer que les placements du Régime de pension sont diversifiés selon l'émetteur, l'industrie et l'emplacement géographique.

ii) Risque lié au taux de change sur les devises étrangères

Le Régime de pension détient certains placements en devises étrangères. La valeur de ces placements varie selon les changements des taux de change sur les devises étrangères. Le Régime de pension peut permettre des placements limités dans des fonds spéculatifs. Les stratégies spéculatives à long terme aident à réduire le risque lié au taux de change pour les placements à l'étranger. Les placement totaux dans des fonds spéculatifs ne doit pas dépasser 5 % du fonds de retraite et chaque gestionnaire autorisé à investir dans des fonds spéculatifs ne doit pas attribuer plus de 10 % de son mandat dans des fonds spéculatifs. Les variations des taux de change sur les devises étrangères peuvent affecter le rendement des placements.

(iii) Risque de crédit

Le risque de crédit sur les placements de durée fixe ou du marché monétaire découle de la possibilité que l'émetteur d'un titre ne s'acquitte pas de ses obligations d'effectuer les paiements d'intérêt et de rembourser le capital. Des lignes directrices ont été établies pour assurer que le Régime de pension détienne des placements à terme avec une cote minimale de BBB. Les titres ayant une cote de crédit BB ou plus basse, jusqu'à concurrence de 5 % du portefeuille, peuvent être détenus mais seulement avec approbation préalable du comité. Les placements dans des obligations à cote BBB sont permis jusqu'à concurrence de 15 % du portefeuille d'obligations. Les placements dans toute entreprise ne peuvent dépasser 10 % des obligations totales à l'exception des titres émis par le gouvernement du Canada ou d'une province canadienne ayant au moins une cote A selon le Dominion Bond Rating Service (DBRS) ou l'équivalent et des titres garantis par ceux-ci. Le Régime de pension peut seulement investir dans des titres à court terme qui ont une cote minimale de R1 selon le Dominion Bond Rating Service (DBRS) ou l'équivalent.

(iv) Risque lié au taux d'intérêt

Les changements futurs du taux d'intérêt en vigueur auront un impact sur la juste valeur des placements à durée fixe.

7. Placement dans le promoteur du Régime

Au 31 décembre 2007, le Régime détient 874 413 $ dans des titres émis par la province du Nouveau-Brunswick.

8. Chiffres comparatifs

Certains chiffres comparatifs ont été reclassés pour se conformer au mode de présentation adopté pour l'exercice terminé le 31 décembre 2007.

Annexe B

Partie 4 – Opinion actuarielle

La présente opinion actuarielle concerne le Régime de pension de certains employés syndiqués (CES) des hôpitaux du Nouveau-Brunswick (le « régime »). L'évaluation actuarielle du régime a été réalisée au 31 décembre 2007 en fonction des données et des dispositions du régime à cette date. Nous avons confirmé, auprès du comité des pensions, qu'entre le 31 décembre 2007 et le 4 décembre 2008 il n'est survenu aucune modification au régime ni aucun changement extraordinaire dans la participation, autre que ce qui est indiqué dans le présent rapport, qui aurait eu un effet important sur les résultats de la présente évaluation actuarielle.

Par la présente, j'atteste qu'à mon avis, au 31 décembre 2007 :

a. Le régime présente un déficit actuariel selon l'approche de continuité. La valeur actuarielle de l'actif est inférieure à la valeur actuarielle du passif de 78 431 000 $ selon l'approche de continuité.

b. Selon l'examen de la solvabilité, le régime affiche un déficit de solvabilité de 677 269 000 $ au 31 décembre 2007; c'est-à-dire que la valeur de l'actif du régime serait inférieure au passif actuariel de ce montant si le régime avait été liquidé à la date d'évaluation et que les prestations avaient été versées conformément à l'approche de solvabilité prescrite par l'Institut canadien des actuaires.

c. Le coût actuariel total normal correspond à 12,75 % de la masse salariale des participants. Ce coût normal constitue une estimation qui devra être utilisée jusqu'à la date du prochain rapport d'évaluation actuarielle. Après déduction des cotisations salariales et patronales obligatoires, correspondant à 11,30 % de la masse salariale, le coût résiduel normal est de 1,45 % de la masse salariale des participants.

d. Le régime exige que l'employeur cotise le même montant que les employés. Par conséquent, conformément au régime, les cotisations patronales devraient être de 5,65 % de la masse salariale des participants. Ces cotisations sont conformes aux exigences de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) relativement à la déductibilité des cotisations.

e. Des cotisations d'équilibre correspondant à 1,95 % de la masse salariale des participants seraient nécessaires afin d'amortir le déficit actuariel selon l'approche de continuité sur une période de 15 ans.

À mon avis :

a. Les données sur lesquelles se fonde la présente évaluation sont suffisantes et fiables aux fins de l'évaluation.
b. Les hypothèses utilisées sont, dans l'ensemble, appropriées aux fins de l'évaluation.
c. Les méthodes employées dans l'évaluation sont appropriées aux fins de l'évaluation.

Le présent rapport a été préparé, et mon opinion formulée, conformément à la pratique actuarielle reconnue. Les hypothèses utilisées selon les deux méthodes d'évaluation utilisées dans le rapport étaient raisonnables au moment de la préparation du présent rapport et de la détermination des cotisations.

Les calculs effectués dans le cadre du présent rapport d'évaluation actuarielle sont conformes à l'alinéa 147.2(2)(a) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).

Les recommandations et les opinions sont émises d'un point de vue financier exclusivement. Le présent rapport d'évaluation actuarielle ne constitue pas une opinion juridique sur les droits et devoirs de l'administrateur du régime, du comité des pensions, de l'employeur ou des participants relativement à la caisse de retraite.

Les évaluations actuarielles sont réalisées en fonction des hypothèses et des méthodes qui sont conformes aux principes actuariels reconnus. Tout écart entre l'expérience réelle et ces hypothèses pourrait se traduire par des gains ou des pertes pouvant influer sur le niveau futur des cotisations. Ces gains ou pertes seront révélés lors des évaluations actuarielles futures.

La prochaine évaluation actuarielle devrait être réalisée au plus tard le 31 décembre 2010.

Conrad Ferguson, F.S.A., F.I.C.A.

MORNEAU SOBECO
Frederick Square, bureau 300
77, Westmorland Street
Fredericton NB E3B 6Z3

Décembre 2008

Ce rapport a été vérifié et approuvé par :
Paul Lai Fatt, F.S.A., F.I.C.A.